



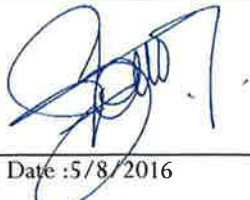

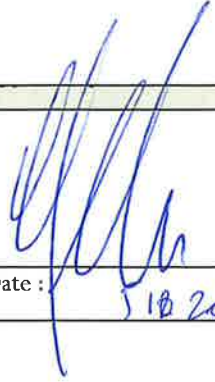
VICTORY ASSET MANAGEMENT S.A.

# Manuel de Procédures

## VAM-18 – Politique de Rémunération

Édictée par :	Direction	Valable dès:	Août 2016
Destinataires :	Tous	Remplace procédure:-	

Références : Circulaire CSSF 10/437  
Loi du 12 Juillet 2013 sur les Alternative Investment Fund Managers  
Règlement Délégué (UE) N°231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012  
l'ESMA Guidelines 2013/232 daté du 3 juillet 2013  
la loi UCITS V du 10 mai 2016

		
Date : 5/8/2016	Date : 5/8/2016	Date : 5/8/2016

# MANUEL DE PROCEDURES

## VAM-18 – Politique de Rémunération

### SECTION 1

#### PRINCIPES GENERAUX

La politique de rémunération de Victory Asset Management SA vise à promouvoir une gestion prudente et en adéquation avec le profil de risque des fonds et des clients gérés ou conseillés.

Annuellement, les membres du Conseil d'administration de Victory Asset Management SA non impliqués dans la gestion courante de Victory Asset Management SA reviennent la politique de rémunération, afin d'intégrer les évolutions réglementaires et/ou contextuelles d'une part et l'évolution de l'activité de la société et de la mise en œuvre de la politique de rémunération, d'autre part.

Toute révision de la politique de rémunération fait l'objet d'une revue et d'une opinion du compliance officer avant présentation au Conseil d'administration de Victory Asset Management SA.

La rémunération des responsables du risk management et de la fonction compliance n'est pas liée à des objectifs quantitatifs liés aux résultats ou aux composantes de ce dernier mais, pour leur partie variable, liés à la réalisation des objectifs individuels rattachés à la fonction de manière à assurer l'indépendance dans l'exercice de leur mission et éviter les conflits d'intérêts.

La taille de la société et la proportion de ses revenus tirés de la gestion de fonds par rapport à l'ensemble des revenus tirés de ses activités ne justifient pas l'existence d'un comité des rémunérations au niveau du conseil d'administration. L'approbation et la revue de la politique de rémunération et l'évaluation périodique de celle-ci ainsi que de sa mise en œuvre sont du ressort des membres du Conseil d'Administration de Victory Asset Management SA non impliqués dans la gestion courante.

## SECTION 2

### REMUNERATION ET PAIEMENTS

<p>L'enveloppe globale maximale affectée aux rémunérations variables sur base annuelle pour l'ensemble du personnel est déterminée par le conseil d'administration et représente le maximum de 100 % du résultat d'exploitation de la société, hors provisions et charges pour rémunération variable, et de 100 % du résultat incluant les éléments exceptionnels de celui-ci, hors provisions et charges pour rémunération variable, selon que ces éléments exceptionnels auront un impact positif ou négatif sur le résultat.</p> <p>Le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de majorer cette enveloppe globale maximale affectée aux rémunérations variables par incorporation de réserves ou provisions disponibles.</p>
<p>La rémunération variable individuelle est encadrée par le processus d'évaluation individuelle du personnel par les dirigeants et des dirigeants par le conseil d'administration de la société. Ce dernier détermine de manière discrétionnaire les montants attribués aux différents membres du personnel ainsi que le mode de paiement effectif de cette rémunération variable, en privilégiant l'atteinte des objectifs, les résultats et la création de valeur durables dans l'exercice de l'activité des membres du personnel et des dirigeants, ce en tenant compte de leurs fonctions et positions hiérarchiques.</p>
<p>Le conseil d'administration et les dirigeants ont pour pratique habituelle qu'aucune rémunération variable n'est garantie</p>
<p>Le conseil d'administration s'assure que la rémunération globale (fixe + variable) des membres du personnel est équilibrée, de manière, notamment, à ce que la part fixe de la rémunération soit suffisante et qu'une absence de rémunération variable lors d'un exercice ne puisse nuire à la capacité des membres du personnel à assurer leur fonction et atteindre leurs objectifs dans des conditions normales de travail.</p>
<p>Les rémunérations variables ne sont pas à considérer comme des acquis (même en cas de rémunération variable régulière au cours des exercices précédents) et ne confèrent aucun droit ultérieur, notamment en cas de résiliation du contrat de travail, que ce soit à l'initiative de la société ou du membre du personnel.</p>
<p>Le mode de paiement de la rémunération variable est laissé à la discrétion du conseil d'administration, respectivement des dirigeants en accord avec les bénéficiaires de la rémunération variable. La taille et le mode de fonctionnement des fonds gérés par Victory Asset Management SA ne justifie pas, actuellement, de rémunération variable payée en nature ou en unités de fonds gérés.</p>
<p>La rémunération variable n'étant pas liée à la performance de fonds spécifiques ou de portefeuilles, individuellement ou globalement, le conseil d'administration a pour pratique habituelle de ne pas recourir à des mécanismes de paiement différé ou en titres ou instruments équivalents de fonds gérés par la société.</p>
<p>Les contributions à des régimes de pension sont intégrés dans les contrats de travail, privilégiant l'établissement d'une relation à long terme entre la société et ses dirigeants, respectivement membres du personnel et sont déconnectées des performances des actifs gérés.</p>

Par exception au point précédent relatif aux paiements différés et sur décision du Conseil d'Administration en son interprétation des règles de proportionnalité à appliquer au sein de Victory Asset Management S.A., le paiement des rémunérations variables aux membres du personnel impliqués dans la gestion de fonds fera l'objet d'un étalement sur une période de 3 ans suivant la période de référence de la rémunération variable allouée par le Conseil d'Administration suivant les critères suivants :

- Année 1 : paiement de 60% du montant de rémunération variable
- Années 2-4 : paiement étalé du solde de 40 % suivant un échéancier décidé par le conseil d'administration

## SECTION 3

### PERSONNEL CONCERNE

Le personnel concerné inclut, a minima et sous réserve de revue annuelle par le Conseil d'Administration :

- Dirigeants de Victory Asset Management SA
- Gérants de portefeuille en charge de la gestion des Fonds
- Risk Manager
- Compliance Officer

## SECTION 4

### PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

#### Introduction

- La gestion de fonds UCITS et FIA représente environ 31 % du chiffre d'affaires de Victory Asset Management S.A. et 30 % des actifs sous gestion
- Victory Asset Management S.A. emploie 9 personnes et sa structure peut être qualifiée de simple
- Les fonds gérés par Victory Asset Management S.A. ne sont pas des fonds complexes

#### Politique

- La politique de rémunération de Victory Asset Management S.A. n'inclut pas les éléments suivants:
  - Paiement : rémunération variable en instruments associés aux fonds gérés, rétention, étalement, intégration du risque a posteriori
  - Etablissement d'un comité des rémunérations
- Tant que :
  - Les actifs des fonds (UCITS + FIA) ne représenteront pas plus de 50% des actifs gérés ou qu'un seul fonds (UCITS) ne représentera pas plus de 25 % des actifs gérés par Victory Asset Management S.A. (paiement)
  - La structure de Victory Asset Management S.A. ne dépassera pas 20 personnes ou que des membres du personnel soient exclusivement affectés à la gestion, au contrôle ou toute autre fonction liée aux fonds gérés par Victory Asset Management S.A.